

# X Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) \*

MARÍA JESÚS CEDRÚN GUTIÉRREZ \*\*

MARÍA ANTONIA CORRALES MORENO \*\*\*

**SUMARIO:** 1. LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS—2. X CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES.—2.1. Desarrollo del Congreso.—2.2. Documentos de debate.—2.3. El «Programa de Acción» de la CES y las enmiendas presentadas.—2.4. Resoluciones de Urgencia.—3. CONCLUSIONES.—ANEXO. PROGRAMA DE ACCIÓN

## 1. LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

1. En febrero de 1973 diecisiete organizaciones afiliadas a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) crean la Confederación Europea de Sindicatos (en adelante CES) con el objetivo de crear un movimiento sindical europeo que tuviera como ámbitos de actuación no sólo las Comunidades Europeas, sino también otros

organismos europeos, como el Consejo de Europa. En la actualidad pertenecen a la CES setenta y ocho confederaciones sindicales y once federaciones sindicales europeas que representan a más de 60 millones de trabajadores europeos de 35 países.

Para su funcionamiento la CES cuenta con unos estatutos que fueron reformados por última vez en el IX Congreso celebrado en Helsinki del 29 de junio al 2 de julio de 1999. En el preámbulo se reconoce que la CES trabajará en toda Europa para conseguir los siguientes objetivos:

- extender y consolidar las libertades públicas y la democracia.
- conseguir que se respeten los derechos humanos y sindicales.
- promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- eliminar cualquier forma de discriminación fundamentada en el sexo, la edad,

\* Del 26 al 29 de mayo de 2003 se ha celebrado en Praga el X Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La elección de la ciudad de Praga como sede de una de las reuniones más importantes de la CES previsiblemente esté relacionada con el hecho de que la República Checa sea uno de los países de la próxima ampliación de la Unión Europea. En cualquier caso, Praga se convertiría durante estos cuatro días, sin ningún género de dudas, en un foro de discusión único para el sindicalismo europeo.

\*\* Secretaria General de la UGT de Cantabria.

\*\*\* Colaboradora del Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.

el color de la piel, la raza, la orientación sexual, la nacionalidad, las convicciones religiosas o filosóficas y las opiniones políticas.

- conseguir un desarrollo económico y social, geográficamente equilibrado y respetuoso con el medio ambiente.
- mejorar las condiciones de vida, así como la educación y la formación.
- democratizar la economía y lograr una sociedad sin exclusión, fundamentada en los principios de libertad, justicia y solidaridad.

2. En cuanto a la organización interna hay que diferenciar cuatro órganos en la CES. Estos son el Congreso, el Comité Ejecutivo, el Comité de Dirección y el Secretariado.

El Congreso es la instancia suprema de la CES. Se reúne cada cuatro años y es convocado por el Comité Ejecutivo. Adopta su orden del día y su reglamento interno en base a las propuestas del Comité Ejecutivo. Son varias y muy importantes las funciones del Congreso, entre otras, determinará la estrategia y la política general de la Confederación, elegirá a los miembros del Comité Ejecutivo, al Presidente, al Secretario General, a los Secretarios Generales Adjuntos y a los Comisarios de Cuentas, ratificará las decisiones del Comité Ejecutivo que se refieren a las solicitudes de afiliación y a la atribución del estatuto de observador. Se compone de delegados y delegadas de las confederaciones sindicales nacionales, de las federaciones sindicales europeas y del Comité de mujeres. Estos dos últimos grupos de delegados tienen derecho de voto, excepto para las cuestiones financieras y para las solicitudes de afiliación. El número de delegados de las confederaciones varía en función del número de afiliados, estableciéndose una escala en la cual se asignan 2 delegados a los sindicatos que cuenten con menos de 35.000 afiliados y 12 a los que tengan más de 2.400.000 y menos de

3.100.000. Las confederaciones que sobrepasan los 3.100.000 afiliados tienen derecho a un delegado más por cada tramo de 500.000 afiliados. Por su parte las federaciones tienen 3 delegados y 1 más por cada tramo de 500.000 afiliados, correspondiendo al Comité de mujeres 10 delegados. Por último señalar que las decisiones se adoptarán por una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

El Comité Ejecutivo es la instancia suprema entre Congresos. Se reúne, al menos, cuatro veces al año. Decide las políticas necesarias para el desarrollo de la estrategia general adoptada por el Congreso y las posiciones a sostener frente a las organizaciones europeas de empresarios y a las instituciones europeas. Vela por la convergencia, en el plano europeo, de las políticas reivindicativas y contractuales de sus afiliadas y fija el nivel de las cotizaciones decidiendo tanto el presupuesto como los recursos extraordinarios. Se compone de representantes de las confederaciones sindicales nacionales, de las federaciones sindicales europeas y del Comité de mujeres. El número de representantes de las confederaciones sindicales se determina en función del número de afiliados, correspondiendo un representante a aquéllas que tengan menos de 1.000.000 de afiliados y cinco a aquéllas que tengan más de 7.000.000 de afiliados. Las federaciones sindicales europeas que no sobrepasan los 4.000.000 de afiliados tienen un representante y aquéllas que sobrepasan los 4.000.000 tienen dos representantes.

En cuanto al Comité de Dirección señalar que tiene como tarea decidir que acciones intermedias y urgentes deben adoptarse para realizar las políticas fijadas por el Comité Ejecutivo, deberá seguir las negociaciones con las organizaciones de empresarios y de las representaciones ante las instituciones europeas, ocupándose también de las cuestiones financieras y de organización, encargándose de preparar el orden del día del Comité Ejecutivo y de someterle recomendaciones. Se reunirá, en principio, ocho veces al año y

estará compuesto por un Presidente, un Secretario General y los Secretarios Generales Adjuntos (miembros de derecho). Hasta un máximo de 17 miembros suplementarios son elegidos de su seno por el Comité Ejecutivo, asegurando una representación de al menos tres delegados de las federaciones y una delegada propuesta por el Comité de mujeres.

Por último el Secretariado funciona bajo la dirección y responsabilidad del Secretario General. Realiza todas las tareas que le son confiadas por los otros órganos de la CES y específicamente, desarrolla y mantiene las relaciones entre todos los componentes de la Confederación y con las instituciones creadas y gestionadas por ella, prepara los documentos y el orden del día de todas las reuniones de los órganos estatutarios, convoca, según la necesidad, grupos de trabajo *ad hoc* cuyo mandato, composición y funcionamiento fija, organiza las representaciones ante las instituciones europeas y en el diálogo con las organizaciones patronales europeas y proyecta y recomienda las acciones sindicales a realizar por la Confederación y todos sus componentes con el fin de alcanzar los objetivos y para apoyar las reivindicaciones comunes.

## 2. X CONGRESO ESTATUTARIO DE LA CES

### 2.1. Desarrollo del Congreso

En la reunión celebrada durante los días 26-29 de Mayo, además de los textos debatidos y definitivamente aprobados y que serán objeto de tratamiento en un posterior apartado, dos fueron los hechos más destacados en su desarrollo. Por una parte, la intervención de representantes de diferentes instituciones europeas y, por otro lado, la renovación de la dirección de la CES.

En cuanto a las intervenciones, destacaron, en primer lugar, la de la Comisaria euro-

pea de Empleo y Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou quien destacaría el papel de los sindicatos en una sociedad europea que, pese a los progresos efectuados, todavía mantiene desigualdades que impiden la plena ejecución del protocolo social adoptado en Maastricht. Los sindicatos siguen siendo un factor fundamental en este proceso, si bien deben hacer un esfuerzo por renovar y ampliar sus áreas de actuación, representando a la denominada «fuerza laboral menos privilegiada» constituida, entre otros, por inmigrantes, minorías étnicas y trabajadores en precario. Por su parte, el Presidente de la Comisión Europea, Romano Prodi, subrayó las dificultades actuales de la política social y la necesidad de diseñar estrategias para afrontarlas, teniendo el movimiento sindical, a través del diálogo social, un papel fundamental y una gran responsabilidad en todas las reformas futuras. En esta misma línea, se manifestaron tanto Valéry Giscard d'Estaing, Presidente de la Convención Europea y Jacques Delors, ex presidente de la Comisión Europea. Pero, sin duda, una de las intervenciones más esperadas sería la del presidente de la UNICE, Georges Jacobs, en representación de los empresarios europeos, manifestando su convicción acerca de la bondad del diálogo social como motor del desarrollo económico y social.

Por lo que se refiere a la renovación de los cargos directivos de la CES, el Secretario General de UGT, Cándido Méndez fue elegido Presidente de la CES en sustitución del austriaco Fritz Verzetnitsch. El inglés John Monks, hasta ahora Secretario General de las Trade Union Congress sucede al italiano Emilio Gabaglio, en la Secretaría General, puesto que ocupó durante 12 años. María-Helena André de UGT-Portugal resultó elegida Secretaria General Adjunta junto con el alemán Reiner Hoffman. Además se nombraron cuatro Secretarios Confederales, el francés Joel Decaillon, el italiano Walter Cerfeda, la holandesa Catalene Passchier y el polaco Josefa Niemiec.

## 2.2. Documentos de debate

1. El documento de debate principal es el «Programa de Acción», cuyo texto íntegro y definitivo se adjunta como anexo. Para alcanzar el mismo, se elaboró inicialmente un Documento Base que, bajo el rótulo «Una Europa para los ciudadanos», constituye un informe adicional al «Programa de Acción». Dicho Documento Base consta de cinco capítulos y una introducción en la que se manifiesta la necesidad de sustituir el modelo económico neoliberal, adoptando decisiones claras para fortalecer el Modelo Social Europeo y apostando por la Estrategia de Lisboa para alcanzar el pleno empleo mediante políticas que estimulen el crecimiento económico cualitativo y promuevan la cohesión social así como mediante la concertación social y las negociaciones a nivel europeo.

El capítulo primero, titulado «Nuestra Visión de Europa» contiene una declaración de cual es el objetivo principal de la CES. Este no debe ser otro que lograr una UE construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible, la solidaridad, la justicia social, el pleno empleo, el trabajo de calidad, la cohesión social, la seguridad social y basado en los principios del Modelo Social Europeo, que son fundamentalmente, un alto nivel de protección social, derechos sociales normativos, negociación colectiva libre y diálogo social como mecanismos de regulación, servicios públicos eficaces y una política fiscal redistributiva. La Convención Europea ha de hacer frente a estas reivindicaciones mediante el diseño de una Constitución basada en los principios democráticos y en la defensa de los valores del Modelo Social Europeo, para ello es necesario que la Carta de Derechos Fundamentales se integre en el texto constitucional. La CES es consciente de que el significado de pleno empleo ha cambiado. Ya no significa ni puede significar un trabajo para toda la vida con un único empresario desde la ado-

lescencia hasta la vejez. Un concepto moderno del pleno empleo considera cambios de empresario, múltiples entradas y salidas del mercado laboral, cambios en los horarios laborales. Sin embargo, la flexibilidad que estos cambios exigen debe ser una flexibilidad negociada que impulse la igualdad y permita compaginar la vida laboral con otros aspectos como la formación y la familia. Por otro lado el objetivo de conseguir el pleno empleo no debe conseguirse sacrificando la calidad del trabajo, en este sentido los elementos que configuran un trabajo de calidad deben ser la obtención de salarios adecuados, el acceso a la formación y a la promoción profesional, la seguridad e higiene en el trabajo, sin olvidar la información, consulta y participación de los trabajadores en el empresa, así como posibilidades para elegir y flexibilizar la jornada de trabajo.

La cohesión y la inclusión social han de ser otro de los objetivos a conseguir y por ello la CES niega que la desigualdad sea algo consustancial a una economía dinámica y competitiva. Frente a las ideologías políticas que defienden el individualismo hay que reivindicar el fortalecimiento de la solidaridad no sólo entre nacionales y extranjeros, sino solidaridad entre generaciones. En cuanto al sector público y a los servicios de interés general debe mantenerse la igualdad y la universalidad en el acceso a los mismos. La UE debe respetar los principios de la neutralidad en la propiedad de los servicios de interés general, dejando que sean los Estados los que decidan a nivel nacional como quieren realizar la prestación de dichos servicios. Igualmente debe ser objetivo de la CES garantizar y mejorar la protección social mientras se modernizan los sistemas de la Seguridad Social para hacer frente a los nuevos desafíos y necesidades (nuevas formas de trabajo, cambios en la estructura familiar y una población envejecida). Europa debe asegurar un alto nivel de protección social para todos sus ciudadanos y un trato igualitario para todas las categorías de trabajadores.

Los sindicatos nacieron para dar a los trabajadores una voz colectiva y mejorar así sus condiciones de trabajo. La CES está convencida de que la negociación colectiva y el diálogo social son instrumentos imprescindibles para conseguir una Europa Social. Del mismo modo, la aportación de información a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones estratégicas que afectan a sus empresas cobra una vital importancia. La CES sigue comprometida en la ampliación y profundización de la participación de los trabajadores en la gestión de sus empresas. Para finalizar, este capítulo destaca la lucha contra la discriminación y el racismo, el desarrollo sostenible como principio de orientación y de fortalecimiento de la identidad sindical europea.

2. El capítulo segundo, bajo la rúbrica de «Modelo Económico y Social Europeo», se subdivide en ocho apartados en los que se establecen cuáles son los objetivos que van a comprometer el trabajo de la CES en diferentes ámbitos como el empleo, el gobierno económico, la protección social, la inmigración, la formación, los fondos estructurales, las políticas industriales y los servicios de interés general. Comenzando por el empleo, la calidad del mismo debe ser una preocupación constante para los legisladores, y entre otras razones porque existe una clara vinculación entre calidad de trabajo y productividad y en consecuencia las políticas que mejoran las condiciones de trabajo también sirven para incrementar la competitividad. En este sentido la CES se compromete a favorecer estas políticas y a trabajar para la aplicación de la Estrategia de Lisboa, especialmente en lo relativo a crear más empleos y de mejor calidad en una sociedad basada en el conocimiento. Tres son los elementos que deben configurar esta política, a saber: un impulso de la formación continua y la reducción de la precariedad y de la siniestralidad laboral. En este sentido se debe garantizar a cada trabajador un entorno laboral sano y seguro, siendo característico del mismo no sólo la ausencia de accidentes y

enfermedades profesionales, sino también el carácter estimulante del mismo, adaptándose la organización del trabajo a las habilidades, capacidades y necesidades sociales de cada trabajador, sin olvidar que éstos deben ser consultados permanentemente.

En este contexto la política sobre jornada laboral sigue desempeñando un papel fundamental en el marco de la estrategia del empleo europeo y en consecuencia una política innovadora de la jornada laboral que sirva para preservar los puestos de trabajo y fomentar el empleo de alta calidad sigue siendo un instrumento importante para la reducción del desempleo y la redistribución del trabajo. Los sindicatos han demostrado que están capacitados para negociar sobre la flexibilidad positiva de la jornada laboral, siendo la principal reivindicación la introducción de la jornada de 35 horas mediante el acuerdo colectivo, así como la reducción de horas de trabajo en la vida laboral mediante periodos de trabajo parcial voluntarios, descansos en la carrera profesional y una jubilación gradual. Las iniciativas de jornadas laborales innovadoras deben constituir la política central en el contexto de la estrategia de empleo. Resulta evidente que la política de empleo necesita un entorno macroeconómico favorable como condición para conseguir el éxito, por lo tanto Europa necesita una gobernabilidad económica siendo urgente una reforma de la política fiscal y monetaria existente.

Otro pilar fundamental del Modelo Social Europeo son las instituciones de protección social, basadas en la solidaridad y el seguro social. En este ámbito el objetivo de la CES debe ser garantizar y mejorar la protección social mientras se modernizan los sistemas de Seguridad Social para abordar nuevos desafíos y necesidades. Una base financiera sólida debe asegurar la sostenibilidad de los sistemas y a la vez permitir que todos los ciudadanos vivan de forma digna. Sin sistemas legales de protección social no es posible la justicia y la cohesión social, ahora bien, éstos deben adaptarse a las nuevas formas de tra-

bajo, a las estructuras familiares cambiantes y al envejecimiento de la población. La CES reivindica derechos individuales de protección social, independientemente de la situación familiar. Este enfoque hacia los derechos individuales, a veces llamado individualización de los derechos, debe estar acompañado de servicios adecuados para el cuidado de las personas dependientes. Del mismo modo es necesaria una redefinición de los derechos de protección social más acorde con la flexibilización e internacionalización de las carreras profesionales, continuando la cobertura social durante los periodos de descanso en la carrera.

En definitiva sigue siendo prioridad absoluta de la CES la salvaguardia del mantenimiento de los sistemas públicos de pensiones basados en la solidaridad entre las generaciones y financiado a través de los «sistemas de Seguridad Social». No obstante lo anterior, la CES no desconoce que los planes o fondos de pensiones privados se están convirtiendo en un importante elemento del panorama de protección social europeo, debiendo permanecer éstos como acuerdos complementarios y siendo necesario definir a nivel europeo un marco legal completo para las pensiones privadas, garantizando los derechos e intereses de los trabajadores y reconociendo el lugar y el papel de los sindicatos en la implantación, el funcionamiento y el control de las mismas.

La libre circulación de los trabajadores es uno de los principios de la UE, no obstante, después de 25 años, no existe un mercado laboral europeo como tal. Las reivindicaciones estarán orientadas en la línea de desarrollar una política europea común sobre inmigración y asilo que más que basarse en medidas represivas promueva la integración. También los Estados deberían ratificar los Convenios de Naciones Unidas y los tratados de la OIT sobre los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias para que los trabajadores de terceros países residentes legales de larga duración tengan los mismos derechos políticos en las elecciones locales y euro-

peas que los ciudadanos europeos. Por lo demás, son muchas las razones que exigen una nueva estrategia para la educación y la formación. Los cambios económicos, tecnológicos y sociales hacen que la formación continua constituya una prioridad nacional y europea imprescindible para adaptarse a los continuos cambios que se producen en el mercado laboral. De este modo, promover el acceso a la formación continua ayudará a los ciudadanos a tener acceso al mercado laboral y así conseguir tanto una ciudadanía activa como una inclusión social. La CES se compromete a aplicar el marco de acciones de los interlocutores sociales para el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones a lo largo de toda la vida, con un seguimiento regular por parte del Comité de Diálogo Social durante un periodo de cinco años, como parte integrante de la estrategia de Lisboa, garantizando el derecho de acceso a la formación para todos, así como a garantizar que en el diálogo social sectorial y a través de los convenios colectivos se apoyan y se da seguimiento a las estrategias de formación para todos.

A nivel europeo los mecanismos principales para asegurar la cohesión social y territorial, así como la solidaridad son los Fondos Estructurales. Por ello se debe garantizar la utilización eficaz de los mismos y promover la implicación de los interlocutores sociales, especialmente los sindicatos, en cada una de las fases de intervención de los Fondos, incluyendo las iniciativas comunitarias, y sobre todo en la fase de concepción de las acciones, garantizando que las informaciones necesarias están disponibles con la suficiente antelación.

Para finalizar se incluyen en este capítulo las líneas directrices en materia de política industrial y servicios de interés general. La globalización exige que exista en Europa una política industrial innovadora que sea una herramienta estratégica para anticipar y manejar los cambios que se producen. En este sentido la CES pedirá a la Comisión Europea

y al Consejo que desempeñen plenamente su papel en el ámbito de la política industrial, puesto que ésta no puede ser asumida únicamente por los interlocutores sociales. Del mismo modo va a exigir un dispositivo europeo que actúe contra las empresas que desplazan su actividad o lleven a cabo despidos colectivos sin respetar los acuerdos con los países en los que están instaladas, para obligarles a que devuelvan las subvenciones que han obtenido y evitar que concurran a los programas de ayudas públicas europeos. En cuanto a los servicios de interés general decir que la CES apoya el principio de que la UE debería respetar la neutralidad de la propiedad, dejando que sean los Estados miembros los que decidan qué debe seguir siendo público o qué debe convertirse en privado, mientras que se garanticen servicios de alta calidad y un acceso universal e igual.

3. En el tercer capítulo, dedicado a la «Ampliación y fortalecimiento del área de las relaciones industriales europeas» se delimita la estrategia de la CES para fortalecer los derechos sindicales transnacionales, el diálogo social, la negociación colectiva a nivel europeo y la información, consulta y participación del trabajador en la gestión de los cambios. Resulta perceptible la creación, en los últimos años, de un sistema de relaciones industriales europeas, siendo un requisito imprescindible para el desarrollo del mismo la existencia de unas prácticas de relaciones industriales estables y operativas a nivel nacional, sectorial y en el centro de trabajo. La CES es consciente de la necesidad de fortalecer el diálogo social y la autonomía de los agentes sociales. Para ello es necesario crear un verdadero espacio europeo de negociación colectiva y presionar a las organizaciones empresariales para que se conviertan en un verdadero y fuerte interlocutor social europeo.

En cuanto a la europeización de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores hay que señalar que se ha producido un extraordinario avance en los

últimos años, resultando probado que la aportación de información relevante y suficiente, junto con las consultas a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores constituyen un elemento esencial para que las relaciones industriales sean efectivas y operativas. En este ámbito la CES pedirá una revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos antes de finales de 2003, vigilará el desarrollo de estos Comités y tomará parte activa en la preparación de la transposición de las Directivas sobre información, consulta y participación de los trabajadores a las legislaciones nacionales para reforzar el papel de los sindicatos, y especialmente para oponerse a los intentos de sustituir a éstos por órganos apoyados por la dirección de las empresas. Por último, se examinará, en relación con la Sociedad Europea, el concepto de un fondo en el que se ingresarían las remuneraciones de los representantes de los trabajadores, sujeto a normas vinculantes, que debería utilizarse para consulta, formación e investigación.

4. El cuarto de los capítulos de este Documento Base aborda el tema de Europa y la globalización, señalándose cómo este proceso fomenta la desregulación del mercado, la liberalización, la privatización del sector público, desafiando además los derechos y los intereses de los trabajadores y de los marginados. La CES tiene como objetivo promover la consolidación y posterior desarrollo del Modelo Social Europeo para que pueda servir como modelo de referencia en otras regiones de la economía global. La defensa y promoción de este modelo debe beneficiar a los trabajadores en Europa y se puede utilizar como un modelo de referencia para el desarrollo sostenible. En este sentido la CES pedirá a las organizaciones afiliadas que sigan desarrollando y aplicando políticas de desarrollo sostenible a nivel nacional y sectorial, lo que obligará a los sindicatos a ampliar sus propias competencias medioambientales. Del mismo modo va a presionar a las empresas para que acepten su responsabilidad en las



cuestiones medioambientales y para que reconozcan los derechos de participación de los trabajadores y los sindicatos en todas las actividades de la empresa relacionadas con el medio ambiente.

En el apartado dedicado al comercio exterior se señala que son cada vez mayores las negociaciones de comercio exterior que afectan a áreas de sensibilidad política como los servicios públicos y a temas controvertidos como los derechos de propiedad intelectual. En esta línea se hará campaña y se llevarán a cabo movilizaciones para que los servicios públicos sean excluidos formalmente del GATS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios), sobre todo la educación, la salud, el agua y otros productos esenciales. Finaliza este capítulo con un compromiso general a favor de globalizar la justicia social.

La CES es consciente de que la aplicación satisfactoria de este programa de acción exige reforzar su papel como actor social, así como reforzar su cooperación con las confederaciones sindicales nacionales y las federaciones sindicales europeas. Por ello dedica el último capítulo a determinar qué debe hacerse para fortalecer la CES y la identidad sindical europea, siendo significativo al respecto el objetivo de introducir un carnet de afiliación sindical europea, así como fortalecer la capacidad de la CES para influir en los procesos legislativos a nivel europeo y en la toma de decisiones en el seno de las instituciones de la UE, incluyendo el Banco Central Europeo.

### 2.3. El «Programa de Acción» de la CES y las enmiendas presentadas

1. De los más de 500 delegados y delegadas que asistieron al Congreso en representación de las 78 confederaciones sindicales que forman parte de la CES, 21 de ellos eran españoles, 9 pertenecientes a CC.OO, 8 a UGT y 4 al sindicato ELA-STV. Al texto originario del «Programa de Acción» sometido a debate en este Congreso se presentaron un

total de 140 enmiendas, 14 de las cuales fueron promovidas conjuntamente por los sindicatos UGT y CCOO lo que demuestra el papel activo desempeñado por nuestros sindicatos más representativos en este Congreso, así como la unidad de acción sindical.

Entrando en un análisis más pormenorizado, aunque no pleno, de las enmiendas presentadas, convendría destacar que el capítulo que sin duda alguna ha generado más polémica, siendo objeto del mayor número de enmiendas, en concreto 69, ha sido el capítulo segundo relativo al Modelo Económico y Social Europeo, poniendo de manifiesto este hecho las diferencias que siguen existiendo entre las reivindicaciones formuladas por los denominados Sindicatos del Norte y los Sindicatos del Sur entre los cuales se encuentran los españoles. Como muestra de estas diferencias basta examinar las enmiendas de UGT y CC.OO que fueron rechazadas en el Congreso.

De este modo no recibió el respaldo mayoritario la propuesta para promover que la UE adoptase una legislación marco que garantice estándares mínimos de protección social en materia de salario mínimo, atención sanitaria, beneficios de Seguridad Social, servicios sociales, de protección a ancianos, incapacidad, maternidad, desempleo y dependencia así como vivienda social. Tampoco fue considerada la petición de incorporar, como prestación para mejorar los sistemas públicos de salud, la atención sociosanitaria a la enfermedad de Alzheimer y a otras enfermedades neurológicas similares, la prevención, detección precoz y rehabilitación de las minusvalías y la extensión, en los países que no dispongan de ello, de la atención bucodental a toda la población y de la salud mental. La universalización de la asistencia sanitaria pública requiere su extensión a la población inmigrante, sea cual sea su situación administrativa.

Un último ejemplo lo constituye el rechazo a la propuesta de desarrollar en todos los paí-



ses de la UE políticas sociales activas y con los recursos suficientes, que garanticen la libre decisión de tener hijos en condiciones dignas y que esta decisión no sea un freno para la incorporación de la mujer al empleo.

2. El hecho de que estas propuestas no contaran con el apoyo de los sindicatos del norte pone de manifiesto que el enfrentamiento entre los sindicatos del norte y del sur no se centra en la percepción que ambos tienen sobre cómo debe ser la Europa de los trabajadores, sino en la velocidad y en el momento en el que se han de adoptar las reformas. En este sentido lo que temen los sindicatos nórdicos es que la equiparación de derechos sociales suponga el empeoramiento de sus condiciones, mientras que para los sindicatos del área mediterránea, Europa es la esperanza para conseguir esta equiparación de derechos.

Del debate suscitado así como de la aceptación o rechazo de estas enmiendas, surge el texto definitivo y que íntegramente se recoge en este estudio como Anexo.

#### 2.4. Resoluciones de Urgencia

1. Además del Programa de Acción se han aprobado en este Congreso dos Resoluciones de Urgencia. La primera hace referencia a la situación económica europea, manifestando la preocupación de la CES por la muy grave situación económica y social europea. Por ello, pide a las instituciones europeas y a los Estados miembros que adopten urgentemente medidas que hagan frente a la crisis y que permitan volver a la vía de los objetivos de pleno empleo y competitividad definidos en la Estrategia de Lisboa. El Congreso pide en concreto:

- Que el BCE proceda de manera urgente a una reducción de las tasas de interés para estimular el crecimiento y para combatir la deflación.

- Que el ECOFIN se ponga de acuerdo sobre un paquete de medidas coordinadas, de acuerdo a los objetivos de Lisboa, para relanzar la demanda al menos en una cuantía equivalente al 1% del PIB, concentrándose especialmente en inversión en educación y formación, la investigación y el desarrollo, las tecnologías medioambientales y las infraestructuras.

- Que el Pacto de Estabilidad y Crecimiento se reoriente para que garantice una promoción real tanto del crecimiento como de la estabilidad.

2. La segunda Resolución se refiere a la Convención Europea. La CES reconoce que el borrador final presentado por el *Presidium* tiene en cuenta, en cierta medida las propuestas de la CES, para incorporar valores y objetivos sociales, así como el papel de los interlocutores sociales y el diálogo social. Ahora bien, el borrador sigue siendo insuficiente, estando la CES especialmente preocupada por la falta de:

- Una decisión clara y comprometida para integrar la Carta de Derechos Fundamentales con plenos efectos legales en la Constitución.
- Una consideración adecuada sobre el lugar y la misión de los Servicios de Interés General con una base legal para actuar sobre ellos a nivel de la Unión.
- Una respuesta positiva a la necesidad de establecer instrumentos para el gobierno económico europeo que busque eficazmente el desarrollo sostenible, el pleno empleo y la cohesión social.

El X Congreso sigue destacando la necesidad de que la Unión Europea sea capaz de hablar con una sola voz a nivel internacional para regular y democratizar la globalización, así como para contribuir a la construcción de un nuevo orden mundial basado en la paz, el desarrollo para todos y la justicia social.

### 3. CONCLUSIONES

1. No cabe ninguna duda de que la CES constituye hoy la principal estructura sindical de ámbito europeo. La necesidad de contar en el momento actual con una organización unitaria y democrática que represente a los sindicatos europeos deriva del hecho de que igual que los poderes económicos y políticos se han reestructurado con respecto a su base tradicional, de igual manera debe existir una organización que represente los intereses de los trabajadores en Europa.

Resulta realmente llamativo que habiéndose constituido la CES en 1.973 y habiendo transcurrido 30 años desde su nacimiento haya sido tan limitada su actuación. Sin duda alguna existen varias circunstancias que pueden explicar este hecho siendo la más significativa que en la integración europea se atendiera siempre a la unión económica o monetaria sin que se contemplara en modo alguno un espacio social o laboral en el que la CES hubiera podido desempeñar un papel importante.

2. La valoración de lo que han sido estos 30 años de existencia no puede eludir hacer referencia a que la CES ha contribuido a que los sindicatos europeos adoptaran un punto de vista común sobre la construcción de Europa. Otro de los hechos que debe valorarse como un logro de la CES es sin duda su ampliación, una organización que inicialmente agrupó a 17 confederaciones ha conseguido a lo largo de estos años reunir a 78 confederaciones que representan a más de 60.000.000 de trabajadores europeos, consi-

guiendo ser en base a esta representatividad el interlocutor social principal de la UE.

No obstante, es evidente que el objetivo principal de una organización sindical europea es construir un espacio comunitario de negociación colectiva, y en este terreno no puede decirse que hayan sido muchos los logros. El principal reto sigue siendo convencer a las organizaciones empresariales para que asuman su papel como interlocutores sociales. La actitud de los empresarios sigue siendo obstruccionista ante cualquier intento para regular el mercado de trabajo europeo.

3. Aún siguen siendo muchas las dificultades para una acción sindical europea. Como es sabido la CES son el conjunto de las organizaciones afiliadas, sus estatutos exigen buscar el consenso y que sus decisiones se adopten por mayoría de dos tercios, motivo por el cual dos grandes confederaciones pueden ponerse de acuerdo e impedir que se adopten aquéllas que no sean de su agrado. Esto es precisamente lo que ha sucedido con las enmiendas presentadas conjuntamente por UGT y CC.OO relativas al apartado de la protección social. Tampoco puede olvidarse que son muy distintos los modelos sindicales existentes en cada país, siendo éste el mayor obstáculo para llevar a cabo una acción sindical común.

Han sido muchas las críticas vertidas sobre la CES, como la de Marc Blondel que calificaba a la CES de «servicio anexo a la Comisión» que privilegia lo institucional y el consenso por encima de la relación de fuerzas pero no cabe ninguna duda que siguiendo las palabras de Corinne Gobin «si no existiera la CES habría que inventarla urgentemente».

#### Anexo

#### PROGRAMA DE ACCIÓN

(Versión final)

#### INTRODUCCIÓN

Europa entra en una nueva fase de la historia. En un futuro próximo, el continente será unificado gracias a un proceso de

ampliación. Los trabajadores se beneficiarán de tener empleos de mejor calidad. Los ciudadanos y las ciudadanas en general solicitan un pleno reconcimiento de sus derechos.

El X Congreso de la CES se inscribe en un nuevo contexto internacional que plantea serias preocupaciones tanto en términos económicos como políticos. Las antiguas instituciones y relaciones internacionales multilaterales han sido puestas en cuestión mientras que la situación económica, en rápido deterioro, puede evolucionar fácilmente hacia una recesión.

El futuro de la propia Unión Europea está en juego, a menos que se adopten decisiones claras para fortalecer el Modelo Social Europeo y para dar un perfil político y un papel independiente a la Unión en los asuntos internacionales. Sólo mediante el fortalecimiento de su identidad y de su visión social puede Europa desempeñar un papel clave en el gobierno de la globalización, la promoción del desarrollo sostenible para todos, la defensa de la paz, la democracia y los derechos humanos en el mundo con el objetivo de crear empleos estables y decentes y asegurar el libre ejercicio de los derechos sociales y sindicales.

La CES subraya su convicción de que la ampliación represente ante todo una suerte histórica singular para unificar los pueblos de Europa sobre la base de los valores fundamentales democráticos. Es un medio de asegurar la paz y la estabilidad política en Europa y de contribuir al progreso económico y social así como de mejorar las condiciones de vida y de trabajo. La ampliación significa invertir en el futuro común de los pueblos de Europa.

A la luz de la ampliación, por tanto, es necesaria más Europa y la CES espera que la Convención Europea presente un Tratado Constitucional, que esté a la altura de estos desafíos y dote a la Unión de unas instituciones democráticas, eficaces y transparentes, basadas en unos derechos activos de ciudadanía europea.

En este sentido, es importante asimismo subrayar que el desarrollo futuro de la Unión Europea afectará no sólo al modelo social de los Estados miembros actuales y futuros, sino

también, directa e indirectamente, a los países europeos que no forman parte de la Unión, especialmente a los países de L'AELE y de la L'EEE.

En el último Congreso, cuando el modelo neoliberal parecía no tener alternativas, la CES tomó la iniciativa para relanzar el objetivo del pleno empleo, que debía alcanzarse mediante políticas que estimulen el crecimiento económico cualitativo y promuevan la cohesión social, y mediante la concertación social y las negociaciones a nivel europeo.

En estos cuatro años, la necesidad de sustituir el modelo económico neoliberal no sólo se ha expresado cada vez más en todo el mundo, a causa de sus fallos, sino que al adoptar la Estrategia de Lisboa, la propia Unión Europea ha hecho una elección que prueba que nuestras reivindicaciones estaban bien fundamentadas.

Sin embargo, la Estrategia de Lisboa está hoy en dificultades y el desempleo está creciendo de nuevo en Europa. Esto se debe, en primer lugar, a la inacción de las autoridades europeas que se abstienen de promover una mejor coordinación europea de las políticas económicas, fiscales, presupuestarias y de inversión para hacer frente a la situación económica adversa y permitir a Europa que explote plenamente su potencial para ser el motor de su propio crecimiento.

La CES pide que se cumpla esta condición previa y reafirma que la Estrategia de Lisboa es el único camino para evitar el declive progresivo de la economía y la sociedad europeas. De hecho, la búsqueda de la competitividad basada en la desregulación social, la reducción de los derechos y de la protección de los trabajadores no sólo es inaceptable desde un punto de vista social sino que es económicamente ineficaz a largo plazo.

Durante los últimos años, la CES, sus afiliadas nacionales y las federaciones sindicales europeas han respaldado los valores y

políticas del Modelo Social Europeo y al mismo tiempo han sido parte del proceso de reforma. En el próximo período, sus responsabilidades serán mayores y, para cumplirlas, los sindicatos europeos deben fortalecer sus organizaciones para que representen mejor el nuevo mundo del trabajo, organizando lo que no está organizado para que su influencia sea más relevante en la economía y en la sociedad en general.

La propia CES necesita fortalecerse y que sus competencias se incrementen con la convicción de que sólo combinando sus esfuerzos y coordinando eficazmente sus acciones a nivel transnacional pueden los sindicatos europeos promover los derechos de los trabajadores, conseguir más y mejores puestos de trabajo y el progreso social en una Europa que estará por fin unificada.

El X Congreso manifiesta que este Plan de Acción constituye una prolongación de las resoluciones adoptadas en el IX Congreso que tuvo lugar en Helsinki en el mes de julio de 1999. Por consiguiente, todas las resoluciones no modificadas por este Plan de Acción se considerarán en vigor y continuarán siendo una referencia de trabajo para las proposiciones y compromisos de las CES en relación a los trabajadores europeos y a sus demandas frente a la patronal y a las instituciones europeas.

## 1. Nuestra visión de Europa

El X Congreso compromete a la CES a:

### a. Nuestros objetivos

1. Lograr una Unión Europea construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, el desarrollo sostenible, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo y el trabajo de calidad, la cohesión económica, social y territorial, un elevado nivel de salud física y mental, de edu-

cación y de formación, el bienestar y la prosperidad, y los principios del modelo social europeo, la protección de las minorías, un acceso universal e igual a servicios de interés general de alta calidad y organizados sobre la base de la solidaridad y una economía social de mercado.

2. Pedir a sus afiliados que hagan campaña en la carrera hacia las elecciones al Parlamento Europeo de 2004 en apoyo de la Europa social y del fortalecimiento de los derechos sindicales, con el objetivo de incrementar la participación para asegurar que aquellos que resulten elegidos tienen el apoyo popular.

### b. Un tratado constitucional para una Europa ampliada

3. Presionar a favor de un tratado constitucional basado en nuestros objetivos.

4. Hacer campaña para la plena integración de la Carta de Derechos Fundamentales en el tratado constitucional con efectos legalmente vinculantes y una garantía de recurso ante la justicia, como primera etapa de reconocimiento de los derechos fundamentales a nivel europeo.

5. Trabajar para garantizar que la próxima fase de ampliación -europea se complete con éxito, basada en la plena aplicación del acervo social, reconociendo plenamente las oportunidades y los desafíos que esta ampliación representa a la vez para los sindicatos y la UE.

6. Luchar para que el proceso de integración europea combine las dimensiones económicas y sociales y vaya más allá del mercado único y de la moneda única para avanzar hacia una unión política y social, gobernada por instituciones eficaces, transparentes y democráticas.

7. Promover la realización de un verdadero espacio de libertad, de seguridad y de justicia.

*c. El pleno empleo y la calidad del trabajo*

8. Seguir luchando por el pleno empleo como un objetivo fundamental de la política macroeconómica.

9. Desarrollar una concepción moderna del pleno empleo basada, en particular, en la igualdad de género, en empleos de alta calidad y en el derecho a elegir en un mercado laboral abierto a todos, introducir unas normas sociales mínimas para aumentar la calidad del trabajo y la protección de los trabajadores, rechazando la creciente precariedad de las condiciones del empleo.

*d. Inclusión y cohesión social*

10. Luchar contra la exclusión social, la pobreza y la desigualdad, teniendo en cuenta las necesidades de grupos específicos en todas las áreas políticas mediante el fortalecimiento de la cohesión económica, social y territorial en una Unión Europea ampliada, basada en la justicia social y la redistribución de la riqueza.

11. Reconocer la diversidad de la mano de obra europea, y construir la solidaridad entre las generaciones, los empleados y los desempleados, entre los trabajadores más allá de las fronteras, los sectores y las ocupaciones.

*e. El sector público y los servicios de interés general (SIG)*

12. Promover servicios de interés general y servicios públicos de alta calidad, de acceso igual y universal como instrumentos fundamentales para la plena aplicación de los derechos fundamentales de los ciudadanos para el modelo social europeo, y fortalecer los servicios públicos y los servicios de interés general a todos los niveles, basados en una mano de obra de alta calidad y una financiación adecuada.

*f. Protección social*

13. Reafirmar la prioridad y el fortalecimiento de los sistemas de protección social legales y colectivamente acordados, hacer su financiación sostenible y más favorable al empleo, garantizar que se tienen en cuenta las estructuras familiares cambiantes, los contratos atípicos y el envejecimiento de la población mediante el fortalecimiento de los derechos directos, y que todos los trabajadores y ciudadanos están cubiertos por sistemas legales de protección social.

14. Revocar el enfoque neoliberal de las empresas y los gobiernos que utilizan la ampliación y la competitividad como pretexto para debilitar las redes de seguridad social y disminuir los derechos de los trabajadores.

*g. Negociación colectiva y diálogo social*

15. Fortalecer los derechos sindicales y las relaciones laborales colectivas en todos los Estados miembros, los países candidatos y otros países europeos y hacer campaña a favor de plenos derechos sindicales transnacionales para construir un verdadero espacio de negociación europeo para los interlocutores sociales, en el que la negociación colectiva sea reconocida como un instrumento para aplicar la legislación europea.

*h. Igualdad de género*

16. Pedir la inclusión de la igualdad de género entre los valores fundamentales de la UE y su inclusión en las competencias compartidas de la UE.

17. Garantizar que el acervo comunitario referente a la igualdad salarial y la integración de la cuestión de género se mantiene en todas las políticas, y promover la representación de las mujeres en todos los órganos de decisión.

*i. Combatir la discriminación, el racismo y la xenofobia*

18. Luchar contra la discriminación en todas sus formas respecto al género, la nacionalidad, la raza, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, la edad, la religión y el origen social en la Unión Europea, en particular en forma de Directivas específicas que apliquen el artículo 13 en todos los ámbitos.

19. Reflexionar y actuar sobre los prejuicios que pueden ser inherentes a las propias estructuras de los sindicatos.

*j. El desarrollo sostenible como un principio orientador*

20. Apoyar la integración del desarrollo sostenible en sus dimensiones ecológica, económica y social.

*k. Globalización*

21. Luchar contra las concepciones neoliberales de la globalización y hacer campaña a favor de un proceso de globalización, regulado por las instituciones democráticas para garantizar que respete y responda a las necesidades de las personas y a los derechos fundamentales de los trabajadores, y asegure una distribución más justa de la riqueza a escala mundial.

*l. Fortalecimiento de la CES y la identidad sindical europea*

22. Realzar la visibilidad y la autonomía de la CES, fortalecer los recursos disponibles y hacer la utilización más eficaz posible de estos recursos.

23. Estimular y motivar a las jóvenes generaciones a participar activamente en el quehacer sindical y a impulsar el desarrollo de la sociedad, teniendo en cuenta como tra-

bajadores sus ambiciones, percepciones y prioridades.

## 2. Modelo Económico y Social Europeo

El X Congreso compromete a la CES a:

*a. El camino de Lisboa: hacia más y mejores empleos*

1. Trabajar para la aplicación de la estrategia de Lisboa, especialmente el compromiso de «crear más empleos y de mejor calidad», el pleno empleo y la creación de una sociedad basada en el conocimiento, con una política que permita una tasa de crecimiento anual sostenible del 3%, sustentando la estrategia.

2. Garantizar que el proceso de Luxemburgo sigue siendo el vehículo principal para coordinar la política del mercado de trabajo, subrayando al mismo tiempo que las grandes orientaciones de política económica (GOPE) también deben contribuir al pleno empleo, y pedir la coherencia entre los dos procesos.

3. Mejorar la participación y consulta de los interlocutores sociales a todos los niveles, y especialmente a nivel nacional, regional y local en los Planes Nacionales de Acción para el empleo y la inclusión social, animar a las organizaciones afiliadas a comprometerse en la implantación y evaluación de las Estrategias Europeas de Empleo (EEE) a nivel nacional y contribuir a elevar la concienciación sobre la estrategia de empleo.

4. Garantizar que las políticas de activación se centran en incentivos positivos en cuanto a formación, apoyo y orientación de la trayectoria profesional, en vez de forzar a las personas a aceptar cualquier trabajo.

5. Promover puestos de trabajo de alta calidad y estables mediante disposiciones legislativas y colectivamente acordadas en la UE, en lo relativo a temas como tiempo de tra-

bajo, salario y condiciones de trabajo, salud y seguridad, y acceso a la formación, contribuyendo así a una vida laboral sostenible.

6. Establecer que todos los contratos temporales tengan obligatoriamente una causa, evitando de este modo el crecimiento de contratos precarios en el mercado de trabajo.

7. Trabajar para mejorar las condiciones de trabajo y de salud y seguridad en el lugar de trabajo, especialmente mediante la aplicación de la Estrategia Comunitaria sobre salud y seguridad 2002-2006.

8. Luchar por unas disposiciones vinculantes, ya sean legales o colectivamente acordadas, para proteger a los trabajadores de la discriminación y la inestabilidad en su puesto de trabajo: subcontratación, agencias de trabajo temporal, etc., así como un control eficaz de la aplicación de la Directiva sobre desplazamiento de los Trabajadores.

9. Anticipar medidas para prevenir el riesgo de crear nuevos colectivos de exclusión social, dadas las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías de la información para los trabajadores en situación precaria.

10. Combatir la discriminación de género mediante políticas de empleo que promuevan la independencia económica de las mujeres, incluyendo servicios de alta calidad financiados públicamente para las personas dependientes, que mejoren la calidad del empleo de las mujeres y eliminen las diferencias de género, en especial la diferencia salarial por razón de género, y presionar a favor de mejores oportunidades de carrera profesional y de promoción para las mujeres, para frenar las barreras entre los puestos de trabajos tradicionalmente femeninos y masculinos.

11. Subrayar que, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo, es importante que los trabajadores sean evaluados individualmente.

12. Pedir el derecho al permiso parental retribuido y el mantenimiento de los derechos de pensión y de Seguridad Social durante las interrupciones de carrera y hacer campaña a favor de una prestación adecuada durante el permiso parental.

13. Estimular la plena implicación de los sindicatos en las actividades orientadas a la erradicación de todas las formas de discriminación, especialmente en los proyectos realizados en los lugares de trabajo, para dar fuerza de ley a los principios del artículo 13.

14. Combatir la discriminación contra los trabajadores inmigrantes, negros, y provenientes de minorías étnicas, religiosas o de una orientación sexual particular en la Unión Europea, especialmente en el mercado laboral.

15. Actuar para eliminar y prevenir la discriminación tanto contra los trabajadores jóvenes como mayores, dos colectivos que sufren niveles de exclusión del mercado laboral más elevados.

16. Presionar a favor de la acción y de niveles mínimos europeos que favorezcan la convergencia hacia arriba de las condiciones de vida y trabajo, y la inclusión social de personas discapacitadas que encuentren mayor respuesta ante sus necesidades y opiniones.

17. Luchar por la erradicación del trabajo ilegal penalizando a los traficantes y a los empresarios sin escrúpulos, y aplicar el principio de tratamiento justo y defender los intereses de todos los trabajadores.

18. Seguir con la campaña por la semana de 35 horas y a favor de medidas innovadoras de reducción del tiempo de trabajo mediante acuerdos colectivos combinados, cuando sea necesario, con la legislación, para lograr una mejor reconciliación de la vida laboral y familiar, que responda a las necesidades del empleo y la formación de calidad y teniendo en cuenta los aspectos del empleo y el medio ambiente.



*b. Gobierno económico  
y Pacto de Estabilidad y Crecimiento*

19. Potenciar un gobierno económico europeo más fuerte que asegure un equilibrio entre la eficacia económica y la cohesión social, preservando la estabilidad como condición necesaria para la creación de empleos y un crecimiento más elevado

20. Sostener las iniciativas hacia un gobierno económico europeo más eficaz y una reforma del marco de la política monetaria y fiscal, como condición necesaria para un mayor crecimiento y más empleos, garantizando que los distintos instrumentos de las políticas sean utilizados para responder a los objetivos estratégicos fijados por la Unión, especialmente en la Cumbre de Lisboa, que permita lograr la estrategia de Lisboa, asegurando que los gastos corrientes sean equilibrados durante todo el ciclo de la actividad y que un margen de maniobra fiscal a corto plazo esté en función de la amplitud de la deuda de Gobierno, sin imponer nuevos gravámenes, según los criterios de Maastricht a los Estados miembros más endeudados.

21. Realizar cambios en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, incluyendo una estrategia de «regla de oro» que permita tomar préstamos para inversiones en infraestructura social y económica.

22. Explorar la idea de fondos de amortización y de transferencias interregionales limitadas, y hacer campaña a favor de medidas para evitar la competencia fiscal dañina y la evasión fiscal.

23. Favorecer una mayor coordinación y armonización de ciertas áreas de la política fiscal, como la fiscalidad de las empresas, los ingresos de las empresas y las ecotasas, especialmente sometiendo los impuestos que tengan efectos transfronterizos a reglas comunes adoptadas a nivel de la UE por mayoría cualificada.

24. Promover un objetivo de inflación simétrico para el BCE, establecido por instituciones legitimadas democráticamente, que implique una política monetaria equilibrada en materia de inflación, de empleo y de crecimiento económico.

25. Fortalecer la implicación de los interlocutores sociales en el diálogo macroeconómico (proceso de Colonia) y asegurar que la Cumbre Social Tripartita sea un verdadero foro de concertación para el crecimiento y el empleo para preparar el Consejo Europeo de Primavera, y promover la creación de un comité asesor de agentes sociales ante el BCE, para dar mayor transparencia a las políticas del BCE.

*c. Empleos y competitividad a través de la seguridad y la eficacia*

26. Promover una mayor inversión en las infraestructuras modernas, especialmente en los países candidatos de Europa central y oriental, y un aumento de las inversiones en investigación y desarrollo, destacando la importancia y la difusión de la investigación aplicada y en las medidas de educación, formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida.

27. Reivindicar el fortalecimiento de un sector servicios de gran calidad al objeto aprovechar al máximo las potenciales posibilidades de creación de nuevos empleos que este hecho producirá y de mejorar las condiciones de trabajo así como reducir el importante volumen de contratos atípicos.

28. Apoyar la petición de compromisos nacionales para destinar el 3% del PIB a investigación y desarrollo y por lo tanto pedir una estrategia europea fuerte para mejorar la coordinación y estimular la cooperación transnacional en el dominio de la investigación.

29. Hacer campaña a favor de objetivos nacionales determinados en relación con una

mayor inversión en estrategias de formación a lo largo de toda la vida, y promover la cooperación entre empresarios, autoridades públicas, las instituciones europeas y los sindicatos para desarrollar el nivel de cualificación y competencias.

*d. Protección social:  
un elemento fundamental*

30. Garantizar la sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social y promover la ampliación de la base financiera de la protección social y el desarrollo de financiación adicional y alternativa, que desplace la incidencia fiscal del trabajo a otros factores de producción, para garantizar una financiación más orientada hacia el empleo y sistemas de seguridad social sostenibles, y para crear nuevos puestos de trabajo.

31. Presionar para la plena participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de objetivos de convergencia social concretos e indicadores a nivel de la UE, particularmente en el ámbito de las pensiones y la atención sanitaria de cara a una convergencia hacia arriba y luchar por incrementar los gastos sociales públicos a fin de garantizar una red de servicios sociales generales y universales.

32. Salvaguardar los sistemas de pensiones legales obligatorios así como la mayor parte de los derechos de pensión y las pensiones que garantizan un nivel de vida digno.

33. Pedir un marco legal en la UE para los fondos de pensiones profesionales sobre la base de la legislación y/o los convenios colectivos, garantizando la participación de los interlocutores sociales en su gestión, asegurando que respetan los criterios de desarrollo sostenible y éticos, y garantizando la exportación de estos derechos de pensión.

34. Hacer campaña a favor de una asistencia sanitaria asequible, universalmente accesible, de alta calidad y de servicios para

el cuidado de personas mayores y niños, así como el mantenimiento de los derechos de seguridad social durante la interrupción de las carreras.

35. Apoyar la introducción de una Carta de Salud Europea que dé acceso a los servicios de cuidado sanitario en cada país de la Unión Europea en las mismas condiciones que los ciudadanos nacionales.

36. Privilegiar fórmulas que permitan un tránsito progresivo de la vida profesional a la jubilación sobre una base de voluntariedad, luchando contra la exclusión de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad del mercado de trabajo e integrando la perspectiva específica de los trabajadores y trabajadoras de más de 40 años en la estrategia de reciclaje profesional a lo largo de la vida activa y oponerse a toda tentativa de aumentar los indicadores fijados por las condiciones de edad ligados a las pensiones.

37. Promover, para todos los ciudadanos de la UE que se encuentran en estado de necesidad, un ingreso mínimo a un nivel que les permita vivir dignamente.

38. Insistir para que los gobiernos pongan en funcionamiento los Planes de Acción nacionales sobre la pobreza y la exclusión social con medidas eficaces y recursos suficientes, teniendo en cuenta la participación social y todo lo que concierne a su definición y a su ejecución.

*e. Movilidad, inmigración e integración social*

39. Pedir la eliminación de los obstáculos que aún quedan contra la libre circulación de trabajadores y aplicar el principio de libertad de movimiento en el trabajo a los nacionales de terceros países que son residentes legales y promover la integración social y política y defender el derecho a la reagrupación familiar.

40. Luchar para la puesta en marcha de derechos sociales y de trabajo para los trabajadores migrantes en la UE y garantizar que los nacionales de terceros países que son residentes legales se benefician plenamente de los derechos aplicables en materia social y de empleo.

41. Hacer campaña para la adopción por parte de la Unión Europea y de los Estados miembros de los Convenios de las Naciones Unidas y de la OIT sobre los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familias.

42. Hacer campaña para que los nacionales de terceros países residentes legales de larga duración tengan los mismos derechos políticos en las elecciones locales y europeas que los ciudadanos europeos.

43. Promover una política europea de codesarrollo con países de origen, que evite la fuga de cerebros y contribuya al desarrollo social y económico.

44. Desarrollar una política europea común sobre inmigración y asilo que, más que basarse en medidas represivas promueva la integración de los nacionales de países no comunitarios, gestione los flujos migratorios y penalice tanto a los traficantes de seres humanos como a los empresarios sin escrúpulos.

45. Luchar por la prevención de la violencia contra las mujeres y el tráfico de mujeres y niñas para lograr una acción más efectiva a nivel de la UE.

46. Pedir decisiones legislativas rápidas, estableciendo criterios comunes para los inmigrantes que llegan sin documentos, y asegurar el derecho de estos migrantes a la afiliación sindical, de conformidad con el Convenio 87 de la OIT.

*f. Formación a lo largo de toda la vida como factor de cohesión social y de competitividad*

47. Aplicar el marco de acciones de los interlocutores sociales para el desarrollo de

las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida con un seguimiento regular por parte del Comité de Diálogo Social durante un periodo de cinco años, como parte integrante de la estrategia de Lisboa, garantizando el derecho de acceso a la formación para todos.

48. Garantizar que en el diálogo social sectorial y a través de los convenios colectivos se apoyan y se da seguimiento a las estrategias de formación a lo largo de toda la vida y que éstas sean consideradas dentro del diálogo social sectorial y de la negociación colectiva.

49. Promover la inclusión de trabajadores mayores, de los trabajadores con bajos ingresos, de los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y de aquellos con baja cualificación; de los trabajadores atípicos y de las mujeres en las medidas de formación a lo largo de toda la vida.

50. Demandar objetivos, progresivos y nacionales, que consigan disminuir el número extremadamente importante de trabajadores y de desempleados sin cualificación mínima en cada Estado miembro.

51. Insistir para el establecimiento de objetivos a nivel nacional para reducir el número de personas que abandonan la escuela sin la cualificación básica.

52. Trabajar por el verdadero reconocimiento del aprendizaje de base, de las cualificaciones formales y los títulos, y de la capacitación informal.

53. Garantizar que el acceso a una formación cualificada en las Universidades y en las escuelas superiores responde a las demandas de los jóvenes y de los adultos de mejorar su formación.

*g. Fondos estructurales como un medio para lograr la cohesión económica y social*

54. Garantizar la utilización más eficaz e integrada de los Fondos Estructurales, espe-

cialmente el Fondo Social Europeo, para lograr los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo y fortalecer el Modelo Social Europeo.

55. Reivindicar una base financiera aumentada y mejorada de los Fondos Estructurales para cumplir las necesidades de todos los Estados miembros en el contexto de la ampliación.

56. Apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales en los países candidatos a la adhesión, y de forma particular su formación y su conocimiento para facilitar su participación en la administración y aplicación de proyectos financiados por los Fondos Estructurales.

57. Promover la implicación de los interlocutores sociales y particularmente la de los sindicatos en cada una de las fases de intervención de los Fondos, incluyendo las iniciativas comunitarias, y sobre todo en la fase de concepción de las acciones, garantizando que las informaciones necesarias están disponibles con la suficiente antelación.

58. Apoyar el desarrollo de un sistema fiable, eficaz y actualizado de indicadores estructurales.

#### *h. Políticas industriales*

59. Promover la política industrial como una herramienta estratégica para llevar a cabo la estrategia de Lisboa, explotando al máximo el potencial de empleo de la industria, para anticipar y gestionar el cambio y para construir una economía del conocimiento, teniendo en cuenta el desafío de la reestructuración en sectores y ramas específicos.

60. Pedir a la Comisión Europea y al Consejo que desempeñen plenamente su papel en el ámbito de la política industrial, que no puede ser asumido únicamente por los interlocutores sociales.

61. Exigir un dispositivo europeo que actúe contra las empresas que desplazan su actividad o llevan a cabo despidos colectivos sin respetar los acuerdos con los países en los que están instaladas, para obligarles a que devuelvan las subvenciones que han obtenido y evitar que concurran a los programas de ayudas públicas europeos.

62. Hacer campaña a favor de una política industrial innovadora que apoye el modelo social europeo, reconociendo las necesidades en materia de competitividad, de desarrollo sostenible y de inclusión social, utilizando el diálogo social sectorial como herramienta central.

63. Exigir a todas las empresas de más de 1.000 trabajadores un informe anual sobre sus previsiones, como lo pedía el Informe del Grupo de Alto Nivel sobre la Anticipación de los Cambios Industriales.

64. Reconocer los nuevos desafíos de las reestructuraciones que se derivan de la ampliación y la necesidad de una política industrial que garantice que los trabajadores y sus representantes tienen una voz en los procesos de reestructuración, incluyendo fusiones y adquisiciones, mientras se hace pleno uso del Observatorio Europeo de los Cambios.

65. Demandar que la política de concurrencia de la Unión Europea tiene también consecuencias sobre el empleo y las implicaciones sociales que suponen los procesos de fusión y adquisición de empresas.

#### *i. Servicios de Interés General para todos los ciudadanos*

66. Destacar la necesidad de un mejor equilibrio entre las normas de la competencia y las que regulan los servicios de interés general a nivel europeo y permitir a los gobiernos nacionales que garanticen los derechos fundamentales de ciudadanía antes que

las reglas de libre mercado y de competitividad.

67. Apoyar el principio de que la UE debería respetar la neutralidad de la propiedad, dejando que sean los Estados miembros los que decidan qué debe seguir siendo público o qué debe convertirse en privado, mientras se garantizan servicios de alta calidad y un acceso universal e igual.

68. Integrar el concepto de servicios de interés general de alta calidad en los objetivos y actividades de la Unión Europea, en paralelo al desarrollo del mercado interior.

69. Adoptar una perspectiva crítica sobre las privatizaciones y la promoción de la cooperación entre lo público y lo privado en los servicios públicos.

70. Reivindicar una regulación democrática de los servicios públicos liberalizados que implique a los sindicatos y a otras partes afectadas.

### 3. Ampliar y reforzar el área de Relaciones Profesionales Europeas

El X Congreso compromete a la CES a:

#### a. Fortalecimiento los derechos sindicales transnacionales

1. Reforzar y hacer campaña a favor de plenos derechos transnacionales sindicales y de los trabajadores; en particular las acciones transfronterizas de simpatía, incluyendo la huelga, de manera que respeten plenamente los sistemas nacionales de negociación colectiva y de acción.

2. Presionar para el pleno reconocimiento del diálogo social a nivel intersectorial y en todos los sectores, la autonomía de los interlocutores sociales y su papel como correguladores a nivel europeo.

3. Pedir la creación de una sección especial laboral y social en el Tribunal Europeo de Justicia, en la que se incluyan expertos ayudantes designados por los interlocutores sociales.

4. Desarrollar estrategias para conocer cómo los derechos sindicales internacionales pueden estar influidos por sistemas individuales y colectivos.

#### b. Diálogo Social: un factor de reforma determinante

5. Desarrollar y seguir fortaleciendo las relaciones industriales europeas en estrecha cooperación con las federaciones sindicales europeas y construir un verdadero espacio europeo de negociación para los interlocutores sociales para la defensa de los intereses de los trabajadores.

6. Fortalecer el diálogo social y la colaboración, respetando la plena autonomía de los interlocutores sociales representativos en los PECO.

7. Hacer el mayor esfuerzo para aplicar con éxito el programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales europeos (2003-2005) sobre temas acordados conjuntamente (marco de acciones sobre igualdad de género; acuerdo voluntario sobre el estrés en el trabajo; orientaciones sobre reestructuración y gestión del cambio; seguimiento del acuerdo sobre teletrabajo y el marco de acción sobre el desarrollo de las cualificaciones y las competencias a lo largo de toda la vida); e incorporar nuevos temas en el programa de trabajo conjunto, cuando sea necesario.

8. Actuar junto a las organizaciones miembros para presionar a las organizaciones de empresarios para que se conviertan en un verdadero y fuerte interlocutor social europeo, a fin de garantizar un verdadero marco de negociación.

9. Apoyar a las federaciones sindicales europeas en sus esfuerzos para fortalecer las

capacidades del diálogo social sectorial e incitar a la Comisión Europea a reconocer los comités de diálogo social sectorial en todos los sectores.

10. Hacer campaña para el respeto de las normas sociales y de salud y seguridad y para la representación sindical en las PYME.

11. Establecer, con las organizaciones de empresarios y con el apoyo de la Comisión Europea, un secretariado de interlocutores sociales, con los recursos adecuados para la investigación, la formación y las relaciones públicas;

12. Promover una implicación activa y el funcionamiento eficaz de la Cumbre Tripartita para el crecimiento y el empleo como un mecanismo de coordinación importante.

13. Preparar las bases de un acuerdo de los interlocutores sociales que establezca el marco para las negociaciones autónomas a nivel europeo, incluyendo las cuestiones relacionadas de mediación y conciliación.

14. Promover la participación de los sindicatos en el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas en todos los ámbitos.

#### *c. Estrategias y coordinación de la negociación colectiva en una Europa que se amplía*

15. Apoyar las iniciativas transnacionales y sectoriales existentes y continuar, en cooperación con las federaciones sindicales europeas y las organizaciones miembros nacionales, los esfuerzos para una coordinación eficaz de la política de negociación colectiva, con el fin de impedir el peligro del *dumping* salarial y acelerar la convergencia hacia arriba de las condiciones de vida en una Europa ampliada.

16. Seguir desarrollando los aspectos cualitativos de la negociación colectiva, tales como la lucha contra los salarios bajos y la precariedad, la promoción de la igualdad

salarial, la formación, y la salud y seguridad tanto en interés inmediato de los trabajadores como en apoyo de la estrategia europea de empleo.

17. Seguir desarrollando la línea de orientación de la CES sobre la coordinación de la negociación colectiva, promoviendo los aspectos cualitativos.

18. Desarrollar estrategias de flexibilidad positiva que sean negociadas y acordadas por los interlocutores sociales para garantizar que los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras se representan adecuadamente.

#### *d. Información, consulta y participación de los trabajadores para la gestión de los cambios*

19. Pedir una revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos antes de finales de 2003, y hacer campaña, junto con las organizaciones afiliadas, para que se establezcan CEE en aquellas compañías afectadas por la Directiva que aún no los han constituido, teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.

20. Vigilar de cerca el desarrollo de los Comités de Empresa Europeos para evitar que los empresarios incluyan a miembros de la dirección en los CEE, en lugar de verdaderos representantes de los trabajadores.

21. Apoyar la aplicación efectiva de la Directiva de la UE sobre información y consulta de los trabajadores, buscar la aplicación adecuada en las áreas excluidas, y proteger la seguridad del empleo de los representantes de los trabajadores.

22. Vigilar y tomar parte activa en la preparación de la transposición de las directivas sobre información, consulta y sobre participación de los trabajadores (Sociedad Europea) en las legislaciones nacionales para reforzar el papel de los sindicatos, y especialmente

para oponerse a los intentos de sustituir a éstos por órganos apoyados por la dirección.

23. Desarrollar, con las federaciones sindicales europeas, una estrategia común para la aplicación práctica de la participación de los trabajadores en la Sociedad Europea (SE), y garantizar el mandato europeo de los representantes de los trabajadores en los órganos de gestión o de supervisión.

24. Asegurar que se garantizará un alto nivel de participación de los trabajadores en la Sociedad Europea y que no habrá posibilidad de autoexclusión (*opting out*).

25. Examinar, en relación con la Sociedad Europea, el concepto de un fondo en el que se ingresarían las remuneraciones de los representantes de los trabajadores, sujeto a normas vinculantes; que debería utilizarse para consulta, formación e investigación.

#### *e. Acción sindical transfronteriza y solidaridad*

26. Urgir a las organizaciones afiliadas a garantizar que todos aquellos que trabajan temporalmente en el extranjero se benefician de derechos efectivos de protección sindical, es decir, los relativos a sus derechos sociales y de trabajo.

27. Apoyar el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales y trabajar para la promoción de la red Eures, en apoyo de la creación de puestos de trabajo.

#### *f. Fortalecimiento de las relaciones industriales en los países candidatos*

28. Desarrollar una cooperación social eficaz en los Países de Europa Central y Oriental (PECO) mediante formas bilaterales y multilaterales de cooperación sindical.

29. Estimular la cooperación bilateral de los sindicatos sobre las cuestiones relacionadas con la inmigración.

## **4. Europa y la globalización**

El X Congreso compromete a la CES a:

### *a. La UE como un actor mundial*

1. Promover la consolidación y el posterior desarrollo del modelo social europeo para que pueda servir como modelo de referencia influyente.

2. Urgir a los Estados miembros a desarrollar una política exterior y de seguridad común más coherente para fortalecer el papel de la UE en la gobernanza internacional.

3. Pedir a la UE que hable con una sola voz a favor de la prevención y resolución pacífica de los conflictos, y respalde el papel de Naciones Unidas, mientras promueve una reforma democrática de esta institución, para fortalecer su papel central en la gobernanza internacional.

### *b. Desarrollo sostenible*

4. Pedir a la UE que hable con una sola voz en favor de una reforma democrática de las instituciones financieras internacionales y que promueva la coherencia de la gobernanza económica global, reforzando el papel del multilateralismo a través de las Naciones Unidas y que promueva, en estrecha cooperación con la CIOSL, la CMT y el TUAC, la puesta en marcha de un concepto y una estrategia de desarrollo sostenible, basados en los tres pilares del desarrollo sostenible, esto es; el económico, el social y el medioambiental.

5. Perseguir los objetivos de Kyoto en el marco de tiempo acordado y promover un impuesto sobre la energía a nivel europeo, medidas para favorecer el ahorro de energía, e intensificar los esfuerzos para doblar, de aquí a 2010 la proporción de energías renovables, junto con el apoyo a la innovación tecnológica para mejorar la eficacia de la energía.



6. Promover la plena implantación de la Estrategia de Desarrollo Sostenible de la UE, aprobada en Goteborg (2001), y los cambios y medidas que de ella se derivan.

7. Prestar una atención especial a los aspectos relevantes relacionados con el lugar de trabajo presentados en las conclusiones y recomendaciones de la Cumbre Mundial de Desarrollo Sostenible, especialmente el cambio climático, productos alimenticios, y riesgos químicos.

8. Reforzar el pilar social del desarrollo sostenible y promover, en estrecha cooperación con la CIOSL, la CMT y el TUAC, la plena implicación de la OIT en la aplicación de las conclusiones de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible cada vez que se vean afectadas las normas internacionales del trabajo.

9. Exhortar a la Comisión y a los gobiernos nacionales a utilizar los instrumentos que están a su disposición, incluyendo la entrada en vigor de las normas sociales y medioambientales, a la hora de adjudicar contratos públicos a empresas privadas, o imponer requisitos equivalentes cuando se otorguen ayudas europeas al desarrollo o garantías que cubran los créditos a la exportación.

10. Pedir a la Comisión Europea que promueva la ratificación del Convenio nº 174 de la OIT sobre la prevención de accidentes industriales mayores por parte de todos los Estados miembros de la UE.

11. Pedir a las organizaciones afiliadas que sigan desarrollando y aplicando políticas de desarrollo sostenible a nivel nacional y sectorial, lo que obligará a los sindicatos a ampliar sus propias competencias ecológicas.

12. Presionar a las empresas a aceptar su responsabilidad respecto a las cuestiones medioambientales y a reconocer los derechos de representación y participación de los trabajadores y los sindicatos en las actividades

de las empresas relacionadas con el medio ambiente y por la vía de la negociación colectiva con los empleadores y solicitar a la UE que promueva medidas en favor de la protección de los trabajadores y trabajadoras durante el período transitorio necesario para la puesta en marcha de políticas de desarrollo perdurables.

13. Insistir a la Unión Europea para que adopte de manera urgente un plan global de seguridad marítima en la Unión.

### *c. Negociaciones comerciales*

14. Movilizarse a nivel nacional y europeo, junto a las organizaciones sindicales internacionales, en el contexto de las negociaciones comerciales internacionales, para lograr acuerdos que garanticen el desarrollo social y económico de los países en desarrollo, la erradicación de la pobreza y del trabajo infantil y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los sindicatos y la igualdad de género.

15. Solicitar el respeto a los acuerdos de Doha concernientes al acceso de los medicamentos a bajo precio, el tratamiento específico y diferenciado para los países en vía de desarrollo y la mejora del acceso de los países en vía de desarrollo a los mercados de los países industrializados, especialmente para los productos agrícolas, antes de entablar las negociaciones sobre el resto de la agenda de la OMC.

16. Apoyar a las federaciones sindicales europeas en su demanda de una valoración del impacto en el empleo de las propuestas de la UE en las negociaciones del GATS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios) y la adecuada consulta de los interlocutores sociales.

17. Hacer campaña y movilizarse, en cooperación con las organizaciones sindicales internacionales, la OIT y otras organizacio-

nes internacionales, por el respeto de las normas laborales y medioambientales básicas y para que los servicios públicos sean excluidos formalmente del GATS, sobre todo la educación, la salud, el agua y otros productos esenciales, y por el derecho de los gobiernos a reglamentar dichos sectores sin estar sometidos a ningún desafío en el marco del GATS, para defender una transparencia democrática total de las negociaciones GATS también mediante la participación y consulta de los parlamentos Europeo y nacionales, de los interlocutores sociales y de las organizaciones de la sociedad civil.

18. Abordar aquellas políticas de los países desarrollados que restringen el acceso a los bienes producidos por los países en vías de desarrollo, especialmente en agricultura, lo que implica, a nivel de la UE, una reforma de la Política Agrícola Común, en favor de un desarrollo rural sostenible, de la seguridad alimentaria, y de la protección de los consumidores, mientras que eliminan los subsidios a la exportación; esta reforma deberá estar acompañada de medidas de cooperación con los países en vías de desarrollo, especialmente con los más débiles, a fin de asegurar que pueden beneficiarse de las exportaciones y satisfacer sus necesidades de consumo doméstico y de seguridad alimentaria.

19. Trabajar con la CIOSL y la CMT para utilizar al máximo el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de la UE para promover los derechos fundamentales de los trabajadores y de los sindicatos en los países beneficiarios del SGP.

20. Trabajar estrechamente con la CIOSL y la CMT para establecer una estructura formal en la OMC, con la plena participación de la OIT, para abordar el problema de las normas comerciales, de las normas de empleo y de las normas fundamentales del trabajo.

21. Contribuir a una propuesta marco en favor de normas vinculantes sobre la inversión extranjera directa (que se aplican tam-

bién al Modo 3 del GATS), basada en un régimen multilateral, el respeto de las normas fundamentales del trabajo y de las directrices principales de la OCDE para las empresas multinacionales, la inclusión de las necesidades de los países en desarrollo, y la plena implicación de las organizaciones sindicales internacionales.

#### *d. Globalizar la Justicia Social*

22. Seguir promoviendo los derechos humanos y la justicia social y la igualdad de género en todos los foros de acción política internos y externos de la UE, especialmente en los acuerdos de asociación y cooperación entre la UE y terceros países, en cooperación con organizaciones sindicales y de derechos humanos libres, independientes y democráticas, como Amnistía Internacional y Human Rights Watch.

23. Demandar ante todas las instancias pertinentes que la Unión Europea asuma el liderazgo de la lucha para la eliminación de paraísos fiscales a fin de parar la evasión y el blanqueo de dinero y contribuir así a una mejor distribución de la riqueza y de la mundialización de la justicia social.

24. Reivindicar, junto con sus afiliadas, que los Estados miembros de la UE representados en los órganos de decisión del FMI y el Banco Mundial, utilicen su influencia para reformar democráticamente estas instituciones y utilicen su influencia para promover políticas de ajuste económico que generen un desarrollo social perdurable.

25. Apoyar una solución justa en lo que concierne a la deuda externa, problema que preocupa a ciertos países en vías de desarrollo.

26. Presionar a los Estados miembros de la UE a comprometerse para adoptar y aplicar eficazmente las líneas directrices de la OCDE y la OIT para las empresas multina-

cionales y animar, junto con las federaciones sindicales europeas, a los Comités de Empresa Europeos a jugar un papel activo para garantizar que sus compañías aplican las Orientaciones, y a las organizaciones sindicales miembros a negociar acuerdos marco con empresas multinacionales, respetando los convenios de la OIT.

27. Intensificar su compromiso con los grupos de la sociedad civil mundial críticos de la globalización en su forma actual en el seno del Foro Social Mundial y del Foro Social Europeo.

28. Intensificar las interacciones entre las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empresarios en el marco del Foro económico mundial para que avancen las cuestiones sociales y las políticas socialmente responsables.

29. Pedir un marco de referencia europeo en el que pueda desarrollarse la responsabilidad social de las empresas sobre la base de la legislación y/o de los convenios colectivos.

30. Insistir para que las empresas europeas implicadas en los programas de etiquetas sociales o de otros indicadores sobre la Responsabilidad Social de las Empresas respeten los mismos principios fuera de Europa que dentro.

31. Insistir en que la Unión Europea así como sus Estados miembros desliguen la ayuda internacional al desarrollo de las obligaciones comerciales de los receptores, y pidan la aplicación de la norma del 0,7% del PIB a la Ayuda Extranjera al Desarrollo; además, la CES considera que un acuerdo político y financiero es necesario en favor del incremento de las ayudas y del desarrollo –pudiendo estar basado en las recientes medidas sobre tasas de TOBIN.–

32. Trabajar en cooperación con los movimientos sindicales en los países o regiones asociados a la UE, como en el caso de Cotonu, Mercosur y los otros grupos latinoamericana-

nos, así como la ASEM y pedir a la UE que promueva procesos de integración regional y subregional.

33. Reivindicar a la Comisión el derecho para los sindicatos de estar plenamente implicados en las negociaciones con terceros países.

34. Continuar y fortalecer la cooperación y la integración con los sindicatos de la Europa del Sureste y promover la dimensión social del proceso de transformación en el marco del Foro de la CES sobre el Pacto de Estabilidad de los Balcanes del Sureste.

35. Desarrollar los sindicatos, las relaciones profesionales y los aspectos socioeconómicos de la dimensión nórdica de la UE a la luz de la ampliación.

36. Perseguir y estabilizar la cooperación en el seno del foro sindical del Euro-Med para potenciar un análisis de las acciones comunes y de los objetivos sindicales fundamentales, demostrando un interés preferencial por los países euro-mediterráneos y por los procesos de creación de un mercado común dentro de la región. Obrar a favor de la paz en el conjunto de la región y especialmente a favor de un nuevo proceso de paz entre Palestina e Israel, en vistas a lograr un acuerdo basado sobre el concepto de «dos pueblos, dos Estados» y poder garantizar la paz, la seguridad y el desarrollo socioeconómico de los dos pueblos.

## 5. Fortalecimiento de la CES y de la identidad sindical europea

La aplicación satisfactoria del programa de acción 2003-2006 sólo será posible si la CES incrementa su eficacia, juega un papel más fuerte como actor social, y refuerza su cooperación con las afiliadas nacionales y las federaciones sindicales europeas. Esto significa en particular:

1. Fortalecer la identidad de la CES de cara a los trabajadores y los afiliados sindicales como una organización sindical, autónoma de las instituciones, los empresarios, los gobiernos y los partidos políticos. Esto significa, entre otras cosas, la aplicación de la carta sindical adoptada en Helsinki, y la introducción de un carnet de afiliación europea que garantice que los miembros sindicales que trabajen temporalmente en el extranjero tengan acceso a toda una variedad de servicios sindicales (asistencia legal, asesoramiento y facilidades formativas).

2. Fortalecer la capacidad de la CES para influir en los procesos legislativos a nivel europeo y en la toma de decisiones en el seno de las instituciones de la UE, incluyendo el BCE, y mejorar la coordinación entre los niveles nacional y europeo. En el futuro debe hacerse un uso sistemático de las capacidades disponibles de las oficinas sindicales nacionales, situadas en Bruselas.

3. Reforzar la capacidad de negociación colectiva frente a los empresarios europeos. Esto requiere una coordinación más estrecha y un acuerdo de las posiciones tomadas con las afiliadas nacionales así como una cooperación más estrecha con las federaciones sindicales europeas. Sólo de esta forma será posible superar la resistencia de los empresarios a negociar tanto a nivel intersectorial como sectorial.

4. Mejorar, en estrecha cooperación con las federaciones sindicales europeas, las condiciones previas para una coordinación eficaz de la negociación colectiva. Junto con el objetivo de evitar el *dumping* social y salarial en cualquiera de sus formas, existe una necesidad de desarrollar estrategias proactivas para la mejora y la convergencia hacia arriba de las condiciones de trabajo y de vida. Esto se aplica también a las áreas cualitativas de la negociación colectiva (por ej. formación, igualdad de trato, tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo).

5. Coordinar los esfuerzos de la CES para animar a las multinacionales que trabajan en los países candidatos a la adhesión a organizarse y a tomar parte en las negociaciones colectivas sectoriales a nivel nacional.

6. Centrar mejor y reorientar las estructuras de trabajo existentes. Esto significa, entre otras cosas, un mayor desarrollo de los comités y grupos de trabajo de la CES mediante la compilación de un programa claro y específico construido sobre el programa de acción decidido por el Congreso. De esta forma, puede fortalecerse la continuidad del trabajo de la CES y su compromiso para ejecutar las decisiones adoptadas.

7. Lograr la igualdad de género en el seno de los sindicatos, mediante la aplicación del plan de igualdad de la CES. Esto requiere una participación equilibrada de las mujeres –al menos proporcional a sus cifras de afiliación– a todos los niveles, incluyendo las jefaturas, y en todas las demás estructuras sindicales europeas (comités, CEE).

8. Seguir animando el trabajo de los Consejos Sindicales Interregionales en las regiones fronterizas. Este trabajo representa un laboratorio para la aplicación práctica de una política sindical genuinamente europea en el campo social y económico, y constituye una contribución significativa a la identidad sindical europea.

9. Construir vínculos y cooperación mejor desarrollada entre los institutos de la CES. Mientras mantienen sus respectivas responsabilidades en los ámbitos de la investigación, la formación y los servicios de asesoramiento, deberían crear estructuras de servicio común eficaces. La idea de reunirlos bajo el techo de una fundación común debería estudiarse sin demora. Con un mejor uso de los recursos disponibles, podrían mejorar considerablemente los servicios que ofrecen a la CES y a las federaciones sindicales europeas y, al mismo tiempo, desarrollarlos en nuevas direcciones, por ejemplo, en el terreno de las comunicaciones, las publicaciones y las TCI.

10. Garantizar la independencia y la capacidad operativa de la CES mediante la provisión de recursos adecuados.

11. Apoyar las estrategias de afiliación sindical dirigiéndolas, de forma especial, a los grupos subrepresentados y a los jóvenes trabajadores, trabajadores que constituyen el porvenir de todo sindicato. Los jóvenes deben estar, de hecho, mejor representados y parti-

cipar a todos los niveles en el movimiento sindical europeo, particularmente en los órganos de decisión.

12. Mejorar y fortalecer la capacidad de hacer campañas de ámbito europeo, especialmente en todos los terrenos de la política de empleo y social. Sólo mediante una cooperación más fuerte puede desarrollarse más la fuerza, la identidad y la visibilidad sindical europeas.